

Согласовано:
Председатель ППО
_____ С.А. Сулименко

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МОАНУ СОШ №17
_____ Н.В. Мищенко

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального образовательного автономного некоммерческого учреждения средней общеобразовательной школы № 17 им. К.В. Навальной муниципального образования Кореновский район

1. Общее положение

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014 года «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Постановлением администрации муниципального образования Кореновский район от 09.01.2024г. № 3 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Кореновский район».

2. Основные условия оплаты труда работников.

Система оплаты труда работников МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальной МО Кореновский район (далее по тексту Учреждение), включает в себя оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом

утвержденного объема педагогической работы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, не включенных в ПКГ, устанавливаются с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Условия оплаты труда работника Учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

Определение размеров заработной платы работника Учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено

федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников Учреждения может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда Учреждения не уменьшается.

Формирование фонда оплаты труда осуществляется Учреждением в пределах выделенных средств бюджета муниципального образования Кореновский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В учреждении осуществляются следующие **выплаты компенсационного характера**:
за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
за выполнение работ различной квалификации;
за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
за сверхурочную работу;
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
за работу в ночное время;
за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
за специфику работы;
за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью;

доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

3.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления

и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, *увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы*, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам Учреждения за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается *в размере 35 процентов от оклада* (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, локальном нормативном акте учреждения.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

превышение списочной наполняемости классов по состоянию на 1 сентября

соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих на дому или в медицинских организациях, а также экстернов) – 26 и более человек. *Размер компенсационной выплаты устанавливается к окладу (ставке заработной платы) в размере 20%. Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).*;

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы). Размер компенсационной выплаты устанавливается из расчета оплаты за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья:

1. Обучающиеся с ОВЗ по ООП НОО, ООО, СОО-100 рублей в академический час.
2. Обучающиеся с ОВЗ по АООП НОО, ООО, СОО для обучающихся по программам: 5.1, 5.2, 6.1, 6.2, 7.1, 7.2 - 150 рублей в академический час.
3. Обучающиеся с ОВЗ по АООП НОО, ООО, СОО для обучающихся по программам: с РАС, 8.1, 8.2 - 200 рублей в академический час.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.6. Выплаты за специфику работы работникам Учреждения:

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях классах, отделениях, группах	2000,00
2	Педагогическим работникам МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальной МО Кореновский за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении; Педагогическим работникам МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальной МО Кореновский за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	20 процентов

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из

оснований по выбору работника.

3.7. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью Учреждения по реализации образовательных программ:

- за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края. Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство составляет **4 000 рублей месяц** за выполнение функции классного руководителя в одном классе. Вознаграждение педагогическим работником, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику;

- за выполнение функции классного руководителя за счет средств федерального бюджета. Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе (группе) составляет **10000 рублей в месяц**.

Выплата педагогическим и иным работникам Учреждения, осуществляющим классное руководство в двух и более классах (группах), устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе (группе), но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому и иному работнику МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальневой МО Кореновский, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия) в классе (группе, классах, группах), а также в классе-комплекте, который принимается равным за один класс, независимо от числа обучающихся в каждом из классов, входящих в класс-комплект.

В рамках Положения классом-комплексом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для работников, выполняющих функции классного руководителя, рабочим временем. За работу в указанные периоды производятся выплаты за осуществление функций классного руководителя до истечения срока действия тарификации.

- за проверку письменных работ:

Виды работ	Размер выплаты, % от ставки заработной платы
За проверку письменных работ по начальной школе	3%
За проверку письменных работ по физике	1%
За проверку письменных работ по химии	1%
За проверку письменных работ по иностранному языку	1%
За проверку письменных работ по русскому языку и литературе	10%
За проверку письменных работ математике	10%

- за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими) – руб.;

Виды работ	Размер выплаты, руб
За заведование кабинетом (в одну смену)	100,00
За заведование кабинетом (в две смены)	50,00
За заведование мастерской	100,00

При установлении доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое)

руководителем учреждения учитываются оснащённость кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоёмкость работы по их содержанию.

- за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию "педагог-методист").

Виды работ	Размер выплаты, %
Руководитель ШМО	10%
Руководитель РМО	20%
Тьюторское сопровождение	15%

- за осуществление иных дополнительных видов работ, перечень и размеры которых утверждается правовым актом Администрации муниципального образования Кореновский район.

№	Виды работ	Размер доплат	
		В суммовом выражении	В процентах
1.	За организацию общественно-полезного труда в школе	750,00	
2.	За работу инспектора по охране прав детства	3000,00	
3.	За выполнение обязанностей секретаря педагогических советов	5795,00	
4.	За организацию охраны труда	3000,00	
5.	За ведение и контроль наполняемости АСУ СГО, Е-услуги, за организацию работы школьного сайта	5795,00	
6.	Доплату за высокие результаты работы в туристическом краеведческом направлении	4000,00	
7.	За ведение документов по питанию	10200,00	
8.	За организацию дополнительной спортивной работы в образовательном учреждении	5795,00	
9.	За работу в области гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций за выполнение важной и ответственной работы, за учет военнообязанных, за организацию военно-спортивных соревнований и игр («Зарница», «Безопасное колесо» и др)	4000,00	
10.	За интенсивность и высокие результаты работы	5795,00	
11.	За выполнения обязанностей диспетчера по расписанию и ведение табеля учета рабочего времени педагогов школы	7000,00	
12.	За организацию работы «Навигатором»	3000,00	
13.	Доплата за организацию инновационной деятельности в школе	14500,00	
14.	За своевременность и качество выполняемых работ, умение применять глубокие и разносторонние знания по профессии	7500,00	
15.	За умение выполнять большой объём должностных обязанностей, своевременность и качество выполняемых работ в начальных классах	9385,00	
16.	Доплата за организацию работы с детьми ОВЗ за каждого	600,00	

	ребенка в классе		
17.	Руководитель школьного спортивного клуба		10%
18.	Доплата за организацию методической работы		10%
19.	За организацию внеклассной физкультурно-оздоровительной работы		30%
20.	За курирование штабов		10%
21.	Доплата за выполнения обязанностей секретаря совещаний при директоре	500,00	
22.	Техническое обслуживание компьютерной техники	1800,00	
23.	Доплата за «Поиск», «Эврика», «Юнармия»	4000,00	
24.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	1000,00	
25.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	1000,00	
26.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	1000,00	
27.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	1000,00	
28.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	1000,00	
29.	Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)	1000,00	
30.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	1000,00	
31.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	1000,00	
32.	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	1000,00	
33.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	1000,00	
34.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;	1000,00	
35.	Участие работника в выполнении особо важных работ и мероприятий.	1000,00	
36.	За высокий уровень профессиональной подготовленности работника Учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	1000,00	

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работниками Учреждения с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

1) самостоятельно:

Виды работ	Размер доплат, руб., %
подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности	20%
участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ)	20%
изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся	20%

2) в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка:

Виды работ	Размер доплат, руб., %
организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся	5%

3) планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством:

Виды работ	Размер доплат, руб., %
участием в работе педагогических советов	500,00 руб
участием в работе методических советов (объединений)	500,00 руб
проведение родительских собраний	500,00 руб

4) локальными нормативными актами Учреждения:

Виды работ	Размер доплат, руб., %
периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися	500,00 руб
наблюдения за выполнением режима дня обучающимися	500,00 руб
обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи	500,00 руб

3.8. Нормативным правовым актом Администрации муниципального образования Кореновский район могут утверждаться для Учреждения размеры выплат за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами,

лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) и за руководство методическими объединениями.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

3.10. Выплаты *компенсационного характера* устанавливаются к *окладу должностному окладу работников Учреждения* пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

3.11. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению Управления образования администрации муниципального образования Кореновский район в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона № 2770-КЗ.

3.12. Отдельным категориям работников Учреждения высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к *должностному окладу* или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

➤ 1. Выплаты за интенсивность и высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения:

<i>Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работы ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА</i>	<i>Балл</i>
Результаты ЕГЭ	
За каждого обучающегося, получившего 84 и более баллов	1,5 балла
За каждого обучающегося, получившего от 74 до 83 баллов	1,0 балл
За каждого обучающегося, получившего от 64 до 73 баллов	0,5 балла
Результаты ОГЭ	
За каждого обучающегося, получившего 4 и более баллов (по рекомендованной ФИПИ 5- балльной шкале)	0,5 балла
Всероссийские проверочные и региональные метапредметные работы в сравнении со всероссийскими и региональными показателями соответственно: Подготовка победителей и призеров олимпиад по предмету: <i>(Все баллы складываются)</i>	показатель ниже контрольного – 0 баллов
	показатель равен или выше регионального – 5 баллов
	школьный уровень – 1,5 балла вне зависимости от количества
	муниципальный уровень – 3 балла вне зависимости от количества
	региональный уровень – 5 баллов за каждого победителя и

Подготовка победителей и призеров олимпиады «Наше наследие» (для начальной школы): ***(Все баллы складываются)***

Подготовка победителей и призеров дистанционных олимпиад и конкурсов: ***(Сложение баллов за уровни)***

Подготовка победителей и призеров различных очных конкурсов и мероприятий: ***Все баллы складываются***

Подготовка победителей и призеров исследовательских конкурсов: ***Все баллы складываются.***

призера
всероссийский уровень – 10 баллов за каждого победителя и призера
школьный уровень – 1,5 балла (вне зависимости от количества)
муниципальный уровень – 3 балла (вне зависимости от количества)
региональный уровень – 5 баллов (за каждого победителя и призера)
всероссийский, международный уровень – 10 баллов за каждого победителя и призера
муниципальный уровень – 1 балл вне зависимости от количества
региональный уровень – 2 балла вне зависимости от количества;
всероссийский уровень – 3 балла вне зависимости от количества
школьный уровень - 1 балл вне зависимости от количества
муниципальный уровень – 2 балла вне зависимости от количества
региональный уровень – 3 балла за каждого победителя и призера
всероссийский, международный уровень 4 балла за каждого победителя и призера
школьный уровень – 1 балл за каждого победителя и призера
муниципальный уровень – 2 балла за каждого победителя и призера
региональный уровень – 3 балла за каждого победителя и призера
всероссийский, международный уровень – 4 балла за каждого победителя и призера

Участие в фестивалях, смотрах, конкурсах и иных мероприятиях (для кафедры прикладных наук): Все баллы складываются.	школьный уровень – 1 балл вне зависимости от количества;
	муниципальный уровень – 3 балла вне зависимости от количества;
	региональный уровень – 3 балла за каждого победителя и призера
	всероссийский, международный уровень – 4 балла за каждого победителя и призера
За каждого обучающегося, имеющего на 25 мая знак ГТО, соответствующий его возрастной категории на 1 сентября текущего учебного года	– 1 балл
Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований. <i>Баллы представлены за каждого победителя (команду) и (или) призера. Баллы суммируются.</i>	муниципальный уровень – 2 балла за каждого победителя и призера;
	региональный уровень – 3 балла за каждого победителя и призера;
	всероссийский, международный уровень – 4 балла за каждого победителя и призера.
Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т. ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятиях образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты:	-1 балл
Доля обучающихся 1-11-х классов, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные проекты, ориентированные на профориентацию: Доля обучающихся 6-11-х классов в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»	До 5 % -1 балл
	6% - 10% -2 балла
	Более 10 %-3 балла
	20 %- 30% -2 балла
	30% - 49% -4 балла
	50% - 69% -6 баллов
	70% - 84%-8 баллов
85% и более-10 баллов	
Доля обучающихся, вовлеченных в социально- значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	- социально-значимые проекты и волонтерское движение -2балла, -наставничество 2 балла
Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по УВР, УМР, ВР, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Балл
Организация предпрофильного и профильного обучения	до 10 баллов
За разработку локально-нормативных актов по учебно-	до 10 баллов

воспитательной работе, по стимулированию работников школы	
Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	до 10 баллов
Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	до 10 баллов
Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	до 10 баллов
Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (научно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.)	до 10 баллов
Сохранение контингента обучающихся в 1-11 классах	до 10 баллов
Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	до 10 баллов
Разработка локальных нормативных актов, подготовке и организации социально – значимых мероприятий	до 10 баллов
<i>Критерии оценки результативности профессиональной деятельности, заместителя директора по ФЭР, главного бухгалтера, бухгалтера</i>	<i>Балл</i>
За дополнительную работу по закупке работ, услуг для нужд ОУ	до 10 баллов
Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	до 10 баллов
Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	до 10 баллов
Качественное ведение документации	до 5 баллов
Соблюдение сроков исполнения документации	до 5 баллов
Качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов и др.	до 10 баллов
Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса	до 10 баллов
Признание высокого профессионализма	до 10 баллов
Позитивные результаты деятельности	до 10 баллов
Исполнительская дисциплина	до 10 баллов
Высокое качество составления смет расходов, обеспечивающее минимальное количество внесений изменений в экономическую классификацию	до 10 баллов
Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	до 10 баллов
Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств	до 10 баллов
Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств	до 10 баллов
Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей	до 10 баллов
Ведение аналитической работы по финансовой и бухгалтерской деятельности Учреждения	до 5 баллов
Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	до 10 баллов

За дополнительную качественную работу по ведению документации по платным услугам	до 10 баллов
За дополнительную качественную работу по ведению документации по обеспечению учащихся горячим питанием	до 5 баллов
За сложность работы в режиме многозадачности	до 10 баллов
За сложность и напряженность в работе в период отчетности	до 10 баллов
Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по АХР	Балл
Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	до 5 баллов
Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда)	до 5 баллов
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 5 баллов
Высокая сохранность учебного, лабораторного и технологического оборудования	до 5 баллов
Качественная работа оборудования на пищеблоке	до 5 баллов
Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	до 5 баллов
Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	до 5 баллов
Наличие достижений общеобразовательного учреждения по благоустройству и озеленению территории и т.д.	до 5 баллов
Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес работника со стороны учащихся, родителей, педагогов	до 5 баллов
Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала	до 5 баллов
Разъездной характер	до 5 баллов
Исполнительская дисциплина	до 5 баллов
Наличие условий осуществления общеобразовательного процесса, отвечающего современным требованиям	до 5 баллов
За своевременное и качественное выполнение разовых работ, не входящих в функциональные обязанности работника	до 5 баллов
Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед	Балл
Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	до 5 баллов
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 5 баллов
За разовое своевременное и качественное выполнение работ,	до 5 баллов

не входящих в функциональные обязанности работника	
Высокий уровень проведенных мероприятий в рамках семинара, открытых мероприятий	до 5 баллов
За организацию и проведение летней оздоровительной компании	до 5 баллов
За качественное выполнение плана работы	до 5 баллов
Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	до 5 баллов
За своевременное и качественное выполнение разовых работ, не входящих в функциональные обязанности работника	до 5 баллов
Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования	Балл
За разработку программ дополнительного образования	до 5 баллов
За участие в конкурсах, конференциях различного уровня по дополнительному образованию учащихся	до 5 баллов
За проведение нестандартных занятий по дополнительному образованию учащихся	до 5 баллов
Проведение открытых учебных занятий, обмен опытом работы по дополнительному образованию	до 5 баллов
Изготовление и применение наглядных материалов по дополнительному образованию	до 5 баллов
Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря- учебной части, специалиста по кадрам	Балл
За качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	до 10 баллов
Стабильно высокое состояние ведения делопроизводства (ведение документации ТБ, ПБ, ЭБ)	до 10 баллов
Сохранность оргтехники	до 10 баллов
Высокий уровень норм оформления и сроков подготовки документов	до 10 баллов
Высокий уровень работы в сети интернет и своевременная отправка документов	до 10 баллов
Соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы	до 10 баллов
Исполнительская дисциплина	до 10 баллов
Качественное ведение документации	до 10 баллов
За напряженность работы	до 10 баллов
За использование и применение в работе информационно-коммуникационных технологий	до 10 баллов
За напряженность работы в период массовой отчетности	до 10 баллов
За дополнительную качественную работу с электронной почтой, Е-услуги	до 10 баллов
Интенсивность труда и напряженность работы (за сложность и многозадачность)	до 10 баллов
За дополнительную качественную работу по делопроизводству с различными организациями (пенсионный социальной защита, ЦЗН и т.д.)	до 10 баллов
За дополнительную работу по охране труда	до 10 баллов

За увеличение объема работ	до 10 баллов
<i>Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-библиотекаря</i>	<i>Балл</i>
Сохранность книжного фонда (художественной, методической, учебной литературы)	до 10 баллов
Формирование учебного фонда школьной библиотеки	до 10 баллов
Отсутствие замечаний по ведению соответствующей документации (каталогов, картотеки, тематических списков и обзоров литературы и др.)	до 10 баллов
Своевременная сдача и качество отчетов	до 10 баллов
Организация читательских конференций, литературных вечеров и других массовых мероприятий в работе ОУ	до 10 баллов
Участие в работе различных МО, творческих, совещаний и семинаров на базе школы, на муниципальном уровне	до 10 баллов
За работу с библиотечным фондом	до 10 баллов
Стабильное высокое санитарно-гигиеническое состояние библиотеки	до 10 баллов
Соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы	до 10 баллов
Внедрение информационных технологий в практикум работы школьных библиотек	до 10 баллов
Применение в работе информационно-коммуникационных технологий (мультимедийных средств, компьютерных программ)	до 10 баллов
Позитивная динамика работы школьной библиотеки	до 10 баллов
За руководство районным МО школьных библиотекарей	до 10 баллов
Интенсивность труда и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	до 10 баллов
Исполнительская дисциплина	до 10 баллов
<i>Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика производственных и служебных помещений</i>	<i>Балл</i>
Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и пришкольной территории	до 3 баллов
Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	до 3 баллов
Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	до 3 баллов
Соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы	до 3 баллов
Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	до 3 баллов
Выполнение работ, не связанной с должностными обязанностями (ремонтные работы, благоустройство территории)	до 3 баллов
За качественную своевременную ежедневную уборку школьной территории	до 3 баллов

Высокая дисциплина труда	до 3 баллов
Высокая интенсивность труда	до 3 баллов
За погрузочно-разгрузочные работы	до 3 баллов
За качество генеральной уборки	до 3 баллов
За увеличение объема работ	до 3 баллов
Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по зданию	Балл
Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории	до 3 баллов
Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	до 3 баллов
За напряженность работы	до 3 баллов
За выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями (ремонтные работы, благоустройство территории)	до 3 баллов
Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	до 3 баллов
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 3 баллов
Качественное выполнение разовых поручений	до 3 баллов
Положительные отзывы со стороны родителей, учащихся, педагогов	до 3 баллов

➤ 2. Выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание районных экспериментальных площадок:

Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ деятельности ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА	Балл
Педагогическая и методическая рабочая документация:	оформление педагогической и методической документации в установленный срок и в соответствии с предъявляемыми к ней требованиями – 5 баллов
	оформление документации в течение недели после назначенного срока в соответствии с требованиями – 2 балла
	оформление документации в течение недели после назначенного срока с нарушениями требований – 1 балл
Рабочие программы по предметам учебного плана:	сданы в полном объеме, в установленные сроки и в соответствии с требованиями – 2 баллов;
	сданы не в установленный срок – 2 балла
Применение в образовательной деятельности ЦОР: в течение текущего учебного года создано учителем и используется электронное пособие или иной цифровой образовательный ресурс,	за каждый созданный ресурс – 2 балла

кроме презентаций: Все баллы складываются.	
Участие в методической работе: выступления, открытые уроки, мастер-классы с применением современных форм и методов обучения: Все баллы складываются.	школьный уровень – 1 балл за каждое мероприятие
	муниципальный уровень – 3 балла за каждое мероприятие
	региональный уровень – 5 баллов за каждое мероприятие
	федеральный уровень – 7 баллов за каждое мероприятие
Осуществление инновационной деятельности: Все баллы складываются.	школьный уровень – 1 балл
	муниципальный уровень – 2 балла
	региональный уровень – 3 балла
	федеральный уровень – 4 балла
Победитель, лауреат, дипломант профессионального конкурса: Все баллы складываются.	муниципальный уровень – 20 баллов за каждый конкурс
	региональный – 30 баллов за каждый конкурс
	федеральный уровень – 50 баллов за каждый конкурс
Победитель, лауреат, дипломант иных профессиональных конкурсов: Сложение баллов за уровни.	школьный уровень – 1 балл вне зависимости от количества
	муниципальный уровень – 2 балла вне зависимости от количества
	региональный уровень-3 балла вне зависимости от количества
	федеральный уровень – 4 балла вне зависимости от количества.
Наличие методических публикаций в профессиональных печатных изданиях (сборники, газеты, журналы): Все баллы складываются.	муниципальный уровень – 1 балл за каждую публикацию
	региональный уровень – 2 балла за каждую публикацию
	федеральный уровень – 3 балла за каждую публикацию
Наличие методических публикаций в профессиональных интернет -изданиях: Сложение баллов за уровни.	региональный уровень – 2 балла вне зависимости от количества
	федеральный уровень – 3 балла вне зависимости от количества
Участие в работе жюри или экспертных комиссий: Сложение баллов за уровни.	муниципальный уровень – 1 балл вне зависимости от количества
	региональный уровень – 2 балла вне зависимости от количества
	федеральный уровень – 3 балла вне зависимости от количества
Руководство работой профессиональных сообществ педагогических работников: Сложение баллов за уровни.	школьный уровень – 1 балл вне зависимости от количества
	муниципальный уровень – 2 балла вне зависимости от количества
	региональный уровень – 3 балла вне зависимости от количества
	федеральный уровень – 4 балла вне зависимости от количества

Систематическое ведение личного профессионального сайта	– 1 балл
Использование и создание электронных образовательных ресурсов (электронные учебники, тестирование на ПК).	1 балл за каждый электронный ресурс, созданный преподавателем
Проявляют творческую активность и инициативу в педагогической сфере	до 5 баллов
Зарекомендовали себя как добросовестные и ответственные работники	до 10 баллов
Имеют высокие достижения в работе и награды за участие в профессиональных конкурсах	до 10 баллов

➤ 3. Выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения):

Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работы ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА	Балл
За своевременное разовое качественное выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности работника	до 5 баллов
За привлечение к одноразовой работе, не входящей в функциональные обязанности	до 3 баллов
За выполнение обязанностей начальника лагеря	до 10 баллов
За высокое качество организации и проведения государственной итоговой аттестации	до 10 баллов
За организацию и проведение работ по благоустройству территории школы	до 5 баллов

➤ 4. Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы:

Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работы ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА	Балл
Культпоход, экскурсия, экспедиция, практика, поход - выход на внешние многодневные мероприятия <input type="checkbox"/> Организатор и руководитель <input type="checkbox"/> Заместитель руководителя <input type="checkbox"/> Преподаватель <input type="checkbox"/> Сопровождающий	до 15 баллов до 10 баллов до 8 баллов до 5 баллов
Культпоход, экскурсия, выезд - однодневные <input type="checkbox"/> Организатор <input type="checkbox"/> сопровождающий	3 балла 1 балл
Сопровождение школьников на олимпиады В будний день, в рабочее время после уроков В выходные	1 балл 3 балла 5 баллов
Организация и проведение (тематических) Диктантов Руководитель Организатор мероприятия Учитель	до 6 баллов до 3 баллов до 2 баллов
Рейды по городу, в поселках в вечернее время суток с родительской общественностью в места массового скопления молодежи	5 баллов

Организация дежурства в выходные и праздничные дни	10 баллов
– оценка за оформление документации в соответствии с рекомендациями	до 3 баллов
– оценка за соблюдение трудовой дисциплины	от «–1» балла до «+1» балла
– оценка за санитарное состояние кабинета	от «–1» балла до «+1» балла
– оценка за отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и учащихся	от «–1» балла до «+1» балла
– оценка за своевременное выполнение поручений	«–1» балла до «+1» балла
– оценка за посещение мероприятий ОО (педагогический совет, совещание, семинар) –	до 5 баллов при 100-процентной посещаемости
Качественная организация профориентационной работы	до 5 баллов
Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений на профессиональную деятельность педагогов: соблюдение норм профессиональной и служебной этики, правил делового поведения, корректность в общении с коллегами, родителями.	до 5 баллов
Повышение цифровой грамотности педагога	до 5 баллов
Прохождение аттестации на заявленную категорию или на соответствие занимаемой должности.	до 5 баллов
Обеспечение условий организации обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, а также их вовлечение в общественную жизнь образовательного учреждения (при наличии детей с ОВЗ и инвалидностью)	до 15 баллов

Стимулирующие выплаты работникам производятся в денежном эквиваленте. Сумма одного балла составляет — Сумма стимулирующего фонда делится на общее количество баллов по всей организации.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу по одному или нескольким основаниям.

Размер указанной надбавки – до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта Учреждения.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Критерии оценки деятельности

➤ 5. Выплаты за качество выполняемых работ:

Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работы ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА	Балл
Положительная динамика успеваемости Стабильность качества знаний – средний балл качества знаний, обучающихся по предмету по всем классам учителя – позитивная динамика учебных достижений обучающихся	4-8%-1б 9-12%-2 б Свыше 12%-4б 2 балла
Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений, обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	

<input type="checkbox"/> Положительная динамика	1 балл
<input type="checkbox"/> Сохранение значения	2 балла
Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования (заполняется один из критериев): <input type="checkbox"/> выше, чем в среднем по преподаваемому предмету (ам), балл выставляется за каждый предмет, баллы этого показателя суммируются <input type="checkbox"/> выше, чем в среднем по соответствующему уровню в ОО	по 1 баллу за предмет
Не менее, чем у 75% обучающихся итоговые (годовые) отметки соответствуют результатам внешних оценочных процедур, в т. ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2
Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): <input type="checkbox"/> 75%-85% <input type="checkbox"/> 86-100%	1 балл 2 балла
Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА): <input type="checkbox"/> на уровне среднего значения по «образовательному округу» <input type="checkbox"/> выше среднего значения по «образовательному округу»	2 балла 4 балла
100% выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам).	2 балла
Доля претендентов, заявленных на медаль "За особые успехи в учении" по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету (ам) или отметку «5» (отлично) по математике (базовый уровень), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучающихся у учителя, составляет 100%	2 балла
Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях, обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК). Заполняет учитель, у которого ученик демонстрирует + динамику.	2 балла
Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях, а, именно, не менее 30 % обучающихся, вовлечённых в мероприятия (конкурсы) учителем, выполняющим функции классного руководителя: <input type="checkbox"/> в социальные проекты волонтерского движения; <input type="checkbox"/> в проекты по патриотическому воспитанию «Юнармия», (официально зарегистрированных на сайте); <input type="checkbox"/> в деятельность РДШ (официально зарегистрированных на сайте); <input type="checkbox"/> в проектах по патриотическому воспитанию <input type="checkbox"/> в мероприятия по развитию экологической культуры	1 балл 1 балл 1 балл 1 балл 1 балл
Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции	

<p>классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях. Наличие победителей (1 место) /призовых мест (2, 3 места):</p> <p><input type="checkbox"/> территориального (муниципального) этапа</p> <p><input type="checkbox"/> регионального этапа</p> <p><input type="checkbox"/> федерального этапа</p> <p>Указанные баллы не суммируются, а поглощаются большим баллом (более высоким уровнем).</p>	<p>2/0,5</p> <p>2,5/1</p> <p>3/1,5</p>
<p>Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня:</p> <p><input type="checkbox"/> выше, чем в среднем по ОО</p> <p><input type="checkbox"/> имеет положительную динамику</p>	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p>
<p>Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся</p> <p><input type="checkbox"/> 80 % – 90 %</p> <p><input type="checkbox"/> 91 % - 100 %, </p> <p>При условии, что из этих детей не менее 15 % обучающихся занимаются объединениях технической и естественно-научной направленностей, то к набранным баллам прибавляются баллы</p>	<p>3 балла</p> <p>4 балла</p> <p>2 балла</p>
<p>Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ деятельность заместителя директора по УВР, ВР, УМР, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</p>	<p>Балл</p>
<p>Планирование и подготовка педагогического и методического советов</p>	<p>до 10 баллов</p>
<p>Организация работы по прогнозированию рынка образовательных услуг</p>	<p>до 10 баллов</p>
<p>Своевременная разработка и реализация плана развития школы на каждый учебный год</p>	<p>до 10 баллов</p>
<p>Организация разработки рабочих учебных планов и программ, реализуемых школой. Подготовка и реализация планов введения новых направлений, специальностей и форм обучения</p>	<p>до 10 баллов</p>
<p>Осуществление работы по внедрению инновационных технологий профессионального образования, оказание помощи педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий</p>	<p>до 10 баллов</p>
<p>Организация отбора, обучения, повышения квалификации и профессионального мастерства педагогов</p>	<p>до 10 баллов</p>
<p>Обеспечение подготовки и проведения аттестации педагогических работников и других работников</p>	<p>до 10 баллов</p>
<p>Организация и осуществление работы по лицензированию, аттестации и аккредитации школы</p>	<p>до 10 баллов</p>
<p>Организация работы по изучению опыта и созданию системы качества подготовки специалистов</p>	<p>до 10 баллов</p>
<p>Организация подготовки и проведение внешних мероприятий по развитию профессионального обучения</p>	<p>до 10 баллов</p>
<p>Обеспечение своевременного составления установленной отчетной документации</p>	<p>до 10 баллов</p>
<p>Участие в общественной работе: - на уровне города</p>	<p>до 10 баллов</p>

- на уровне школы	
Выполнение требований действующего законодательства для реализации воспитательной работы	до 10 баллов
Высокое качество и объем выполненных работ по поручению управления образования	до 10 баллов
Организация и проведение мероприятий различного уровня - школьный - муниципальный -региональный	до 10 баллов
Участие в методической работе, инновационной деятельности	до 10 баллов
Организация межведомственного взаимодействия по профилактике негативных явлений	до 10 баллов
Организация взаимодействия педагогических работников, обучающихся, родителей (законных представителей), субъектов служб профилактики.	до 10 баллов
Владение современными технологиями, использование ИКТ в управленческой деятельности	до 10 баллов
Работа с социальными партнерами (договора, мероприятия)	до 3 балла
Участие в общественной работе школы	до 10 баллов
<i>Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ деятельности, заместителя директора по ФЭР, главного бухгалтера бухгалтера</i>	Балл
Обеспечение целевого использования бюджетных и внебюджетных средств	до 10 баллов
Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.	до 10 баллов
Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета учреждения на очередной год	до 10 баллов
Стопроцентное исполнение утвержденного бюджета учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам за предыдущий период	до 10 баллов
Своевременное распределение экономии средств от конкурсных процедур	до 10 баллов
Своевременность и качество составления документации, оптимизирующей финансовую политику организации в рамках действующего законодательства, подготовки и сдачи справок, отчетов, ответов на запросы вышестоящих инстанций и руководителя	до 10 баллов
Отсутствие замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии (при наличии проверок в отчетном периоде)	до 10 баллов
Своевременное заключение договоров по закупкам	до 10 баллов
Результативные меры по оптимизации и экономии бюджетных средств	до 10 баллов
Выявление финансовых проблем функционирования	до 10 баллов
Разработка необходимой финансово- хозяйственной документации	до 10 баллов
Анализ эффективности и правильности расходования материальных средств	до 10 баллов
Прогнозирование тенденций изменения ситуаций финансовой политики для корректировки финансовой стратегии	до 10 баллов
Участие в реализации программы развития	до 10 баллов
Подготовка информации для размещения на Интернет-сайте школы	до 10 баллов
Рациональное расходование финансовых и материальных средств	до 10 баллов
Своевременное и качественное представление отчетов	до 10 баллов
Соблюдение трудовой дисциплины сотрудников	до 10 баллов
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 10 баллов

Количество поступивших благодарностей и положительных отзывов.	до 10 баллов
Выполнение общественной работы в школе	до 10 баллов
Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе	Балл
Обеспечение выполнения требований охраны труда	до 5 баллов
Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	до 5 баллов
Своевременное устранение технических неполадок	до 5 баллов
Отсутствие предписаний надзорных органов	до 8 баллов
Своевременное оформление документов, необходимых для ведения хозяйственной деятельности учреждения (договоров, контрактов)	до 8 баллов
Создание качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях школы: • Питьевого режима; • Теплового режима; • Освещенности учебных кабинетов; • Отсутствие грызунов, вредных насекомых.	до 2 баллов
Своевременное подготовка документации на проведение работ. По текущему и капитальному ремонту.	до 5баллов
Своевременная организация по созданию эстетического вида учреждения: очистка от снега территории, подъездных путей, надлежащее состояние ограждения, уборка территории	до 5баллов
Обеспечение сохранности имущества учреждения	до 5баллов
Своевременность и качество составления планов работ, подготовка и сдачи справок, отчетов, ответов на запросы вышестоящих инстанции и руководителя	до 5баллов
Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала	до 2 баллов
Наличие экономии при потреблении электричества, воды, тепла, бензина в сравнении с предыдущим периодом	до 8 баллов
Качественная подготовка и сдача объектов к новому отопительному сезону	до 5баллов
Оперативное выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 5баллов
Участие в общественной работе школы	до 2 баллов
Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ деятельности педагога организатора	Балл
Наличие и своевременное выполнение перспективного плана работы	до 3 баллов
Охват и увеличение доли контингента обучающихся занятых в кружках, секциях, массовых мероприятиях (70%)	до 5 баллов
Наличие победителей, призёров конкурсантов соревнований, фестивалей, смотров	
муниципальный	2 балла
региональный	3 балла
всероссийский	4 балла
Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских социально-значимых акциях	
муниципальный	2 балла
региональный	3 балла
всероссийский	4 балла
Освещение работы в СМИ, публикациях, печатных изданиях	2 балла

Участие в общественной жизни	1 балл
Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ деятельности социального педагога	Балл
Эффективная работа по организации социального партнерства в системе профилактики правонарушений	до 5 баллов
Осуществление комплекса мероприятий по воспитанию, образованию и социальной защите обучающихся	до 5 баллов
Изучение психолого-педагогических особенностей обучающихся	до 2 баллов
Выявление потребностей, трудностей конфликтных ситуаций, отклонений в поведении обучающихся и своевременное оказание	до 3 баллов
Организация и проведение мероприятий, направленных на профилактику правонарушений	до 5 баллов
Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными формами контроля	до 5 баллов
Своевременное, правильное оформление документации, сдача документации	до 5 баллов
Своевременное оформление необходимых документов обучающихся	до 5 баллов
Взаимодействие с педагогическими работниками, родителями, специалистами социальных служб в оказании помощи обучающимся, нуждающимся в опеке и попечительстве с ограниченными возможностями здоровья	до 5 баллов
Осуществление работы по контролю за жильем, обеспечению пособиями, своевременностью социальных выплат обучающимся.	до 5 баллов
Участие в общественной работе в школе	до 5 баллов
Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ деятельности педагога психолога	до 5 баллов
Наличие и своевременное выполнение плана работы психолого-педагогического сопровождения	до 5 баллов
Своевременная и эффективная диагностическая работа с обучающимися, отслеживание выполнения рекомендаций	до 5 баллов
Своевременное, правильное оформление документации, сдача документации	до 5 баллов
Осуществление психологической работы по просвещению педагогов, мастеров п/о и родителей (законных представителей)	до 5 баллов
Профилактическая работа с обучающимися «группы риска»	до 5 баллов
Осуществление взаимодействия между специалистами, преподавателями, мастерами п/о, родителями (законными представителями)	до 5 баллов
Участие в методической работе, работе различных комиссий и в общественной работе школы	до 5 баллов
Соблюдение этического кодекса работы психолога	до 5 баллов
Тиражирование опыта работы	до 5 баллов
Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ деятельности учителя-логопеда, учителя –дефектолога	Балл
Охват учащихся логопедической помощью	до 5 баллов
Наличие положительной динамики коррекционно-развивающей помощи детям, получающим логопедическое сопровождение	до 5 баллов
Обследование детей, направляемых на ППК и районную ПМПК	до 5 баллов
Использование компьютерных программ в коррекционно-развивающем обучении	до 5 баллов
Наличие обобщенного опыта работы	до 5 баллов

Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	до 5 баллов
Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	до 5 баллов
Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	до 5 баллов
Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	до 5 баллов
Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	до 5 баллов
Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	до 5 баллов
Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	до 5 баллов
Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	до 5 баллов
Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	до 5 баллов
Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	до 5 баллов
Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	до 5 баллов
Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	до 5 баллов
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	до 5 баллов
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне	до 10 баллов

муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	
Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне муниципального образования; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	до 15 баллов
Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	до 5 баллов
Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ деятельности преподавателя основ безопасности и защиты Родины	Балл
Участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	до 5 баллов
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические мероприятия, участия в проведении дней здоровья, туристические походы и т.д.)	до 5 баллов
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение бдительности, уровня осведомленности по соблюдению правил безопасности среди учащихся, родителей, общественности (тренировочные эвакуации, учеба)	до 5 баллов
Разработка инновационных программ, планов по гражданской обороне школы и предупреждению ЧС	до 5 баллов
Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ деятельности педагога дополнительного образования	Балл
За подготовку учащихся к выступлениям, мероприятиям, спортивным соревнованиям на различных уровнях	до 5 баллов
За подготовку учащихся по специальным предметам в соответствии с Планом совместной работы	до 5 баллов
Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ деятельности секретаря-учебной части, специалиста по кадрам	Балл
Своевременное и качественное оформление ответов на запросы по обучающимся	до 5 баллов
Обработка обращений граждан в сроки, установленные законодательством РФ (архивные запросы информации об обучении)	до 5 баллов
Ответственное хранение и учет оригиналов документов, обучающихся (аттестаты)	до 5 баллов
Ответственное хранение и учет личных дел обучающихся	до 5 баллов
Качественное ведение делопроизводства по обучающимся	до 2 баллов
Общественная работа в школе	до 2 баллов
Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ деятельности уборщика производственных и служебных помещений	Балл
Соблюдение санитарных норм и правил охраны труда и техники	до 2 баллов

безопасности.	
Ежедневная качественная уборка производственных помещений	до 2 баллов
Качественное проведение генеральных уборок закрепленных территорий.	до 2 баллов
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	до 2 баллов
Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР	до 2 баллов
Соблюдение трудовой дисциплины	1 балл
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательной	до 2 баллов
Общественная работа	до 2 баллов
Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ деятельности рабочего по зданию	Балл
Соблюдение санитарных норм и правил охраны труда и техники безопасности	до 2 баллов
Своевременное и качественное устранение поломки мебели, дверей, замков	до 2 баллов
Оказание помощи на других участках работы в случае производственной необходимости	до 2 баллов
Качественное выполнение ремонтно-строительных, слесарных, электротехнических и сварочных работ	до 2 баллов
Своевременное и качественное проведение текущего ремонта и техническое обслуживание системы центрального отопления, водоснабжения, канализации, водостоков, теплоснабжения, и другого оборудования, механизмов и конструкций с выполнением	до 3 баллов
Качественное выполнение разовых поручений директор школы	до 2 баллов
Соблюдение трудовой дисциплины	1 балл
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательной	1 балл
Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ деятельности педагога-библиотекаря	Балл
Участие в закупках, пополнение фонда библиотеки	до 5 баллов
Внедрение информационных технологий в практику работы библиотеки	до 5 баллов
Организация выполнения плановых заданий по подписке на периодические издания	до 5 баллов
Качество ведения документации, своевременное списание устаревших изданий.	до 5 баллов
Включенность в методическую работу (Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, организация тематических выставок.	до 5 баллов
Соблюдение трудовой дисциплины	до 5 баллов
Общественная работа в школе	до 5 баллов

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим сфере работы Учреждения.

Размеры в процентах от ставки заработной платы:

1) работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;

при выслуге лет от 20 лет – 20%.

4.1.4. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за квалификационную категорию:

0,10 – при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за наличие квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии **выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей**, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

4.1.5. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака:

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

За грамоту МО РФ

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника Учреждения.

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения.

При определении размера *персонального повышающего коэффициента* к ставке заработной платы учитывается уровень профессиональной подготовленности работника Учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов *в возрасте до 35 лет*. *Размер повышающего коэффициента – до 2,0. Наставникам за качественную работу с ними производится выплата стимулирующего характера* за наставничество.

4.1.7. Выплата отдельным категориям работников МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальной, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее – отдельные категории работников Учреждения, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся соответственно).

Предельные размеры ежемесячных выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся отдельным категориям работников МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальной составляют:

2000 рублей – заместителю руководителя по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1000 рублей – педагогу-психологу и социальному педагогу.

Отдельным категориям работников МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальной, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну

ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При выполнении объема работы отдельными категориями работников МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальной более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

4.1.8. Стимулирующая выплата отдельным категориям работников устанавливается из расчета: **3000 рублей** исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

Перечень должностей (профессий):

1. Учителя;
2. Другие педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Обслуживающий персонал: уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

Ежемесячные дополнительные выплаты учителям и отдельным категориям работников устанавливается из расчета: **10000 рублей**.

Перечень должностей (профессий):

1. Учителя;
2. Отдельные педагогические работники: педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед).

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета денежных стимулирующих выплат отдельным категориям работников.

Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам общеобразовательных организаций Краснодарского края устанавливается в размере **5750 рублей**.

Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники общеобразовательных организаций, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключенного по 1 сентября соответствующего года.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации.

Ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогических работников.

Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета

отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

Ежегодная выплата педагогическим работникам общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

4.1.9. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

4.1.9.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Учреждения, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.9.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

4.1.9.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам Учреждения вне зависимости от занимаемой должности:

работникам общеобразовательных организаций – ко Дню учителя (5 октября);

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику Учреждения при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести

месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.9, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, **направленных учреждением на оплату труда:**

заместителей руководителя, главного бухгалтера, и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.7, 4.1.8, 4.1.9 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 – 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. За квалификационную категорию на 5 лет, почетное звание бессрочно.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 – 4.1.8 пункта 4.1 раздела 4 Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику Учреждения с учетом разработанных в критерии и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Учреждением по согласованию с представительным органом работников МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальневой МО Кореновский.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Учреждением в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальневой МО Кореновский, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

4.10. Отдельным категориям работников Учреждения Администрацией муниципального образования Кореновский район могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения:

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район;

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Администрацией муниципального образования Кореновский район в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости Учреждения.

5.2.3. Порядок отнесения Учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение Учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются нормативным актом Администрации муниципального образования Кореновский район.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.5. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. С учетом условий труда руководителям Учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 Положения соответственно, в порядке, определенном Администрацией муниципального образования Кореновский район.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников Учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднюю заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Администрации муниципального образования Кореновский район, в отношении руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Администрацией муниципального образования Кореновский район.

5.5. По решению Администрации муниципального образования Кореновский район руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы Учреждения, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Управлением образования администрации муниципального образования Кореновский район.

5.6. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же Учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Администрацией муниципального образования Кореновский район, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором.

5.7. Руководителям учреждений по решению Администрации муниципального образования Кореновский район могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными Управлением образования администрации муниципального образования Кореновский район.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Администрацией муниципального образования Кореновский район в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальневой и приказом Управления образования администрации муниципального образования Кореновский район на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальневой не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Управления администрации муниципального образования Кореновский район о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником Учреждения с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующего Учреждения.

6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения.

6.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с Положением об

отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Кореновский район, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.1.1. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.1.2. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки проводится один раз в год (на 1 сентября), но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

6.1.3. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность в очно-заочной или заочной форме, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку педагогических работников, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов.

Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

6.1.4. В учебную нагрузку педагогических работников за работу обучающимися, получающими образование в заочной форме, включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

6.1.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий

(образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников Учреждения, которое продолжалось не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками Учреждения при работе с обучающимися, получающими образование в заочной форме, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях или на дому, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждение;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год, сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1 приложения 1 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район.

При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам педагогических работников Учреждения оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника Учреждения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника Учреждения на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника Учреждения для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

- должностного оклада, ставки заработной платы;

- выплат компенсационного характера: за специфику работы;

- выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется для педагогических работников Учреждения, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в Учреждение, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения может предоставляться материальная помощь в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет) в размере 5000 (пять) тысяч рублей, смертью близких родственников (отца, матери, сестры, брата, мужа, жены, ребенка) до 20000 (двадцать) тысяч рублей.

Решение об оказании материальной помощи принимает в отношении:

руководителя учреждения – правовым актом Администрации муниципального образования Кореновский район;

работников Учреждения (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

8.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда Учреждения выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник Учреждения не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником Учреждения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику Учреждения по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

8.3. В пределах объема средств на оплату труда работников Учреждения руководителем учреждения формируется штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа

руководителя учреждения.

Штатное расписание составляется по видам персонала Учреждения, сформированных в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников Учреждения, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам Учреждения, трудоустроенным на штатные должности.

8.4. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата выплачивается 21 числа текущего месяца и 6 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет) и перечислением в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

При прекращении действия трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении Работника.

8.5. Расчетные листы выдаются работникам Учреждения персонально при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

Форма расчетного листа:

Вид	Период	Рабочие		Оплачен	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:					Удержано:			
						НДФЛ		
						Профсоюзные взносы		
Выплачено:								
						За первую половину месяца		
						Зарплата за месяц		

8.6. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2025 года.

Рассмотрено на общем собрании